



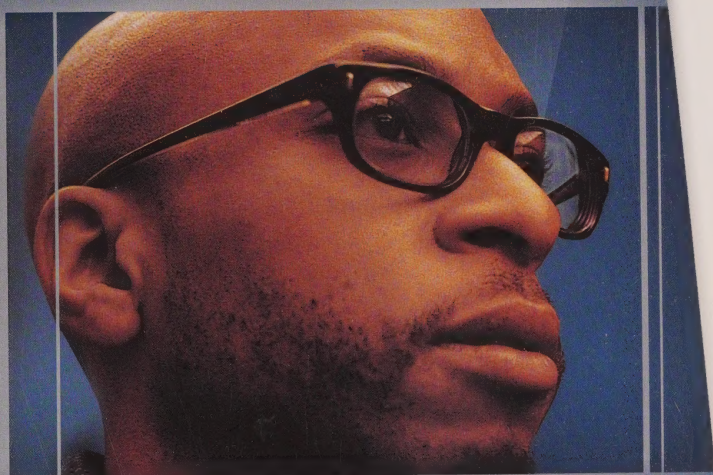
CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Government
Publications

RESPECT PROTECTION PROMOTION EQUALITY

CAL
J720
- A56



2008 ANNUAL REPORT

Canada

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Telephone: 613-995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 613-996-9661
Electronic Mail: info.com@chrc-ccdp.ca
Website: www.chrc-ccdp.ca

NATIONAL ABORIGINAL INITIATIVE

750 – 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8
Telephone: 204-983-2189
Toll Free: 1-866-772-4880
TTY: 1-866-772-4840
Fax: 204-983-6132

REGIONAL OFFICES

ATLANTIC

504 – 5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia B3J 3T2
Telephone: 902-426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 902-426-2685

QUEBEC AND NUNAVUT

425 de Maisonneuve Blvd. West
Montréal, Quebec H3A 3G5
Telephone: 514-283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 514-283-5084

ONTARIO

902 – 110 Yonge Street
Toronto, Ontario M5C 1T4
Telephone: 416-973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 416-973-6184

ALBERTA, PRAIRIES AND NORTHWEST TERRITORIES

Canada Place
1645 – 9700 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta T5J 4C3
Telephone: 780-495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 780-495-4044

BRITISH COLUMBIA AND YUKON

301 – 1095 West Pender Street
Vancouver, British Columbia V6E 2M6
Telephone: 604-666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 604-666-2386



Mixed Sources

Product group from well-managed
forests and other controlled sources
www.fsc.org Cert no. SGS-COC-3022
© 1996 Forest Stewardship Council

© Minister of Public Works and Government Services 2009
Cat. No. HRI-2008
ISBN 978-0-662-06600-2

This publication is available in alternative formats and on the Commission's website at:
www.chrc-ccdp.ca



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner Présidente

March 2009

The Honourable Noël A. Kinsella
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario K1A 0A4



Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the 2008 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Jennifer Lynch, Q.C.

Encl.

c.c.: Mr. Paul Bélisle
Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner Présidente

March 2009

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario K1A 0A6

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the 2008 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Jennifer Lynch, Q.C.

Encl.

c.c.: Ms. Audrey O'Brien
Clerk of the House of Commons

TABLE OF CONTENTS

Chief Commissioner's Message	1
The Commission's Mandate	3
Informing and Influencing Public Debate	4
Repeal of Section 67: Full Equality of First Nations People Before the Law	4
Freedom of Expression and Hate on the Internet	6
National Security and the Protection of Human Rights	7
Engaging the Public	8
Advancing the Human Rights System	9
Strengthening the Role of National Human Rights Institutions	9
The Universal Periodic Review	10
The Human Rights Report Card	10
Fostering a Collaborative and Interdependent Approach	11
Promoting Employment Equity	11
Facilitating Cooperation	12
Empowering Employers	13
Resolving Disputes	14
Litigation	15
About this Annual Report	15



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117659573>

CHIEF COMMISSIONER'S MESSAGE



Sixty years ago, the Universal Declaration of Human Rights united the world in recognizing values that transcend cultures and traditions. By embracing the Universal Declaration's principles and the civil, political, social and economic rights they are designed to protect, Canada has endeavoured to create a society known for its fairness, compassion and respect for all.

Celebrating this important anniversary with other members of Canada's human rights community reminded us that human rights are a responsibility that belongs to everyone. Building on the Declaration's legacy, our collective perseverance and innovation ensure that human rights continue to evolve to reflect our changing society.

The Commission continues to refine its approach to promoting and protecting the rights of every Canadian. Drawing inspiration and insight from our past accomplishments, we continue to serve as a dynamic human rights leader, anticipating emerging issues and developing innovative and practical responses.

The repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* gave more than 700,000 First Nations people full access to protection under the Act. As a major advocate of repeal for the past thirty years, the Commission has been proactive in providing research, consultations and guidance to First Nations organizations, as all stakeholders prepare to implement this monumental inclusion.

Journalists, legislators and the Canadian public participated in a passionate debate on the balance between freedom of expression and protecting Canadians from hatred. The Commission welcomed this discussion and launched a comprehensive review of section 13 of the *Canadian Human Rights Act* to assess whether the current model is the best approach to addressing electronic expressions of hate in Canada.

Within Canada's workplaces, the Commission continued to collaborate with employers to develop innovative discrimination prevention tools and initiatives that foster and sustain a human rights culture. Enhanced pre-audit support encouraged employers to fulfill their responsibilities set by the *Employment Equity Act* before they engaged in the audit process.

In fulfilling our mandate to deal with human rights complaints, the Commission continued to encourage people to find solutions using early dispute resolution processes – reducing emotional distress, strengthening morale, increasing productivity and saving time and money.

Internationally, we are ably fulfilling our role as Chair of the International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions, leading that organization through an overhaul of its governance and fostering dynamic dialogues on thematic issues of major international importance.

The Commission noted with sadness the passing of its first Chief Commissioner, Mr. Gordon Fairweather. Mr. Fairweather was a human rights pioneer and visionary, whose unwavering drive to redefine human rights in Canada remains a source of inspiration in our work.

Within the Commission, we continue to nurture an internal culture of respect, dignity, and understanding. It is a privilege to lead people committed to fairness, compassion and respect. Their integrity, expertise and professionalism are the foundation of all that we achieve.

We believe in the difference that we make and are proud to lead the way in human rights promotion and practice.

A handwritten signature in blue ink that reads "Jennifer Lynch, Q.C.".

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner
Canadian Human Rights Commission

THE COMMISSION'S MANDATE

The Canadian Human Rights Commission's founding legislation inspires a vision for Canada in which "all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are able and wish to have," free from discrimination.

The Commission leads the administration of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) and ensures compliance with the *Employment Equity Act* (EEA). The CHRA prohibits discrimination on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted. The EEA promotes equality in the workplace of the four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities.

Both laws apply the principles of equal opportunity and non-discrimination to federal government departments and agencies, Crown corporations and federally regulated private sector organizations. The provinces and territories have laws similar to the CHRA that address discrimination.

Following many years of debate, the section of the CHRA that denied First Nations peoples full access to human rights law was repealed by Parliament in June 2008. The repeal is a milestone in the development of human rights law in Canada.

• Responsibilities

The Commission has a mandate under the CHRA to promote equality of opportunity and to protect individuals from discrimination in employment and in the provision of services. A key part of the Commission's mandate is to engage in promotion and prevention activities that will foster public understanding of the role and activities of the Commission and of its core principle: equality of opportunity. The mandate also includes receiving and processing complaints, investigating those that are determined to be within the Commission's jurisdiction, and making a determination as to the outcome: dismissal, conciliation, or a hearing by the Canadian Human Rights Tribunal. Throughout the complaints process, the Commission encourages settlements by providing opportunities for dialogue and mediation.

Under the EEA, the Commission audits federally regulated employers to ensure that they are providing equal opportunities for employment. In doing so, the Commission contributes to the elimination of employment barriers in the workplace.

Commissioners

Chief Commissioner: Jennifer Lynch, Q.C.

Deputy Chief Commissioner: David Langtry

Part-time Commissioners: Robin A.M. Baird, Sandi Bell, Yvonne M. Boyer, Roch A. Fournier



From left to Right: Robin A.M. Baird, Sandi Bell, Yvonne M. Boyer, Roch A. Fournier and David Langtry.

INFORMING AND INFLUENCING PUBLIC DEBATE

**“Our progress is measured
by our ability to be an effective influence
within our rapidly changing society.”**

Chief Commissioner Lynch speaking
on June 17, 2008, during the Canadian
Association of Statutory Human Rights
Agencies' 2008 Annual Conference.

The constant and complex evolution of Canadian society directly influences the human rights landscape. The work performed by the Commission's legal experts, investigators, auditors, advisors and researchers all contributes to identifying human rights trends. In turn, proactive research initiatives and policy development stimulate informed discussion and support organizations looking for practical ways to integrate human rights into their daily practices.

The issues highlighted within this section represent some of the current and emerging human rights challenges shaping Canadian society.

• Repeal of Section 67: Full Equality of First Nations People Before the Law

This year marked a significant milestone in Canadian human rights history. The repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* in June 2008 lifted the 30-year exemption on complaints related to the *Indian Act*, and extended full human rights protection to more than 700,000 First Nations people.

Previously, section 67 impaired the Commission's ability to deal with status issues associated with the *Indian Act*, housing and education decisions made by Band Councils, and by-laws or federal government decisions pursuant to the *Indian Act*.

A three-year transition period built into the repeal legislation means that the *Canadian Human Rights Act* does not yet fully apply to First Nations governments, though the Act now applies to the federal government's administration of programs and services under the *Indian Act*.

The Repeal of Section 67

With the Repeal of section 67 the Commission is developing internal legal expertise in Aboriginal law. The Commission has also taken proactive steps to provide specialized training to front-line staff and developed guidelines for receiving complaints from Aboriginal people.

Now more than ever, it is clear that the situation of First Nations people is one of the most important human rights issues confronting Canada today. The reality for many First Nations communities is ongoing poverty and an increasing gap in living conditions compared with other Canadians. Improving this situation will require concrete action by all parties.

With the repeal of section 67, First Nations people now have a new avenue to raise concerns of discrimination. As well, the establishment of a Truth and Reconciliation Commission, and the government's apology to Aboriginal peoples for abuses experienced in residential schools are also both steps in the right direction.

The repeal of section 67 marks a beginning, not an end. The achievement of repeal brings new challenges, and heightened responsibility. One key responsibility is to increase awareness and understanding of human rights principles within the context of the unique histories and cultures of First Nations in Canada. This enormous task will require a new outlook on collective rights as they are balanced with individual rights and how they fit in the bigger perspective of advancing the human rights of Aboriginal peoples in Canada.

The three-year transition period provides an opportunity for First Nations governments to examine policies and practices to ensure that they respect and recognize the human rights of First Nations people in Canada under the *Canadian Human Rights Act*.

As we progress towards implementing repeal, the Commission looks forward to working closely with First Nations organizations to build a system that reflects and respects their cultures and traditional laws. Many communities already have their own ways of protecting these rights. The Commission and the Canadian public have much to learn from the rich history of traditional methods, which include healing circles and other elder-assisted processes.

Human rights issues are best resolved in the communities where they occur. Working together, we can ensure that the appropriate processes, resources and capacity are in place to do so.

Mental Health

It has been estimated that mental illness, in particular depression, will soon rank as the leading source of workplace disability. If not managed properly, workplace-related mental health issues can lead to increased rates or levels of illness and result in absenteeism, tension and conflicts between colleagues. Employee performance may deteriorate and morale may decline. Furthermore, negative attitudes toward mental illness lead to stereotypes, fear and discrimination. The stigma associated with mental illness can discourage or delay individuals from seeking treatment and can have major impact on a person's professional life.

As an employer, the Commission has responded to this emerging issue by creating an internal policy on mental health in the workplace. The policy outlines the accommodation process and provides guidance to help managers take proactive steps to ensure employees with a mental illness are offered appropriate accommodation.

Showcased at the Commission's 2008 Discrimination Prevention Forum in October, the policy has been made available to other organizations as a model they can adapt for their own use.

● Freedom of Expression and Hate on the Internet

Throughout 2008 there was a vigorous debate about freedom of expression and section 13 of the *Canadian Human Rights Act*—the section prohibiting the electronic transmission of hate messages.

Beyond the heated rhetoric, the current debate is part of a centuries-old question on where exactly the line should be drawn between one citizen's freedom of speech and another citizen's right to be protected from harm caused by vilification and hatred.

The freedom to express ideas and opinions is fundamental to both democracy and human rights. Exercising the right to freedom of expression takes place within a context of competing values. With freedom comes responsibility. Human rights are not hierarchical; in fact the rights structure is more accurately viewed as a matrix. As the 1993 United Nations Vienna Declaration explained: "All human rights are universal, indivisible and interdependent and interrelated. The international community must treat human rights globally in a fair and equal manner, on the same footing, and with the same emphasis."

Acknowledging that no right is absolute, it is up to legislatures and the courts to strike a balance when one right conflicts with another. The Supreme Court recognized this in its 1990 Taylor decision. The Court affirmed that the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* allows for limitations on extreme forms of speech in order to protect other fundamental Charter values:

... It [hate speech] undermines the dignity and self-worth of target group members and ... contributes to disharmonious relations among various racial, cultural and religious groups, as a result eroding the tolerance and open-mindedness that must flourish in a multicultural society which is committed to the idea of equality...

Freedom of expression and section 13 of the *Canadian Human Rights Act* have proven to be facets of our society that continue to evolve. In 2001, the Act was amended to prohibit the use of the Internet or other electronic communication tools to disseminate hatred.

The rapid shift from print to electronic news meant that the media began operating inside the jurisdiction of section 13. The impact of this shift may not have been fully foreseen when the Act was amended.

The Review of Section 13 – the Moon Report

In 2008 the Commission initiated a comprehensive review of section 13 and its role in dealing with hate on the Internet. The review was designed to assess whether the current model is the best approach to dealing with electronic hate in Canada. The Commission retained leading constitutional law expert Richard Moon to conduct an independent study, as an integral component of the broader policy review.

Released in November, Professor Moon's report recommends that section 13 be repealed, leaving the police and the courts to handle all extreme forms of expression. The Report also recommends that if section 13 is not repealed, it should be reshaped to more closely resemble a criminal restriction on hate speech.

Professor Moon's report also confirmed that while perceptions exist that the Commission targets "offensive speech," this has not been the case. In fact, the Commission uses a narrow definition of "hate" derived from jurisprudence. His review found that: "section 13 cases that have been sent by the CHRC to the Tribunal and in which the Tribunal has found a breach of the section have almost all involved expression that is so extreme and hateful that it may be seen as advocating or justifying violence against the members of an identifiable group." Professor Moon's report is available on the CD-ROM included with this Annual Report.

The Commission is preparing to deliver a Special Report to Parliament in 2009 that will address what needs to change for the *Canadian Human Rights Act* to remain effective and that will suggest new collaborative approaches to combat hate speech.

Throughout 2008, the Commission welcomed the debate on how to best address hate on the Internet. Dedicated to ensuring that the *Canadian Human Rights Act* remains effective, the Commission's preliminary concern is helping all Canadians live with dignity and respect. Prohibiting hate is part of that responsibility.

Beyond human rights laws and the Criminal Code, finding the right balance between freedom of expression and the dignity and equality of all Canadians is a responsibility that belongs to all of us.

This issue raises the question: what kind of society do we want to live in? It calls into question whether to give free reign to extreme forms of expression, or take careful and reasonable measures to ensure that all Canadians can live in dignity and respect. That is the real challenge our society and the Commission must face.

● National Security and the Protection of Human Rights

Accountability is the driving principle behind our parliamentary democracy. It assures that the people hold governments accountable before Parliament for the responsibilities entrusted to them. One of these responsibilities is the obligation to ensure national security while protecting human rights.

According to the 2008 Speech from the Throne, "National security is the most fundamental duty of any national government to its citizens." Parliament has created a security community made up of organizations designed to protect our freedom, democracy, human rights and the rule of law. Their mandates vary from police services offered by the Royal Canadian Mounted Police, the issuance of travel documents by Passport Canada, to border control by the Canada Border Services Agency. Since 2001, with the adoption of the *Anti-Terrorism Act*, their responsibilities have grown, posing new challenges to the protection of human rights.

Human rights as defined by the *Canadian Human Rights Act* are about equal treatment for all. However, in an era of heightened security, this equality may be subject to abuse, especially where appropriate accountability measures are not in place. Accountability is a powerful means to prevent such violations, and it begins with recording each decision taken in the name of national security.

Very few people would deliberately treat others in a manner contrary to the *Canadian Human Rights Act*. Yet in the absence of accurate and factual information, people are prone to fall back on personal stereotypes or profiles. That is why collecting comprehensive data on such things as travel document requests, referrals to secondary search at the border, or stops for inspection are so important. Data collection permits a thorough analysis of the types of decisions made and their impact. Recording such decisions is necessary if organizations are to be held accountable by means of reporting their activities. This would also allow national security monitoring bodies to do their jobs. To date, security agencies and their oversight bodies have all recognized their responsibilities regarding the protection of human rights, but reporting on human rights is not required and remains *ad hoc*.

The Commission recognizes and appreciates the crucial role played by the security community. Canada's success as a diverse society will be measured by the government's ability to safeguard its citizens while protecting human rights.

Many abuses and discriminatory practices can be prevented if the systems in place are designed in such a way as to ensure measures of accountability. Only then will national security agencies and their monitoring bodies be able to assure the public that their human rights are being protected.

The National Security Research Initiative

The Commission has completed three of four research reports that explore various facets of the relationship between national security and human rights. In studying the issue, the Commission has examined current and potential points of friction between national security practices and human rights protection, the extent to which national security agencies and their monitoring bodies consider and report on human rights, and whether profiling is an effective tool in ensuring security. Still to come is a study of the potential areas of discrimination in the certification of a person's identity. The first three reports are available on the CD-ROM included with this Annual Report.

● Engaging the Public

Commission representatives attended key events and conferences around the country hosted by partners of the human rights community. Whether participating in spirited debates about freedom of expression, describing the state of racism in Canada or celebrating the United Nations International Day of Persons with Disabilities, the Commission's spokespeople provided insight and perspective on current and emerging human rights issues.

This year marked the 60th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. The Commission participated in a number of events to mark the anniversary, and hosted an event to raise awareness of human rights and reinvigorate peoples' commitment to the fundamental concepts of personal freedom and respect for the dignity of each individual. The Commission also had the honour of participating in the national Remembrance Day ceremony where the Chief Commissioner laid a wreath to pay special tribute to the men and women who have served so valiantly to uphold Canada's commitment to universal freedom, dignity and justice.

Speeches delivered by members of the Commission are available on the Commission's website.

Home → Resources → News Room → Speeches

Public Information

The Commission's website and publications are an increasingly important source of information for Commission stakeholders and the public. Increased outreach and public awareness initiatives have encouraged a growing number of Canadians to visit our website and request printed copies of our publications. In 2008, the Commission distributed 88,196 publications and its website was visited 2,165,817 times.

Available on the CD-ROM

- Report to the Canadian Human Rights Commission Concerning Section 13 of the *Canadian Human Rights Act* and the Regulation of Hate Speech on the Internet (the Moon Report)
- Report on National Security and Human Rights Concerns in Canada: A Survey of Eight Critical Issues in the Post-9/11 Environment
- Report on the Effectiveness of Profiling from a National Security Perspective
- Report on Human Rights Issues in National Security: An Inventory of Agency Considerations
- Policy and Procedures on the Accommodation of Mental Illness



ADVANCING THE HUMAN RIGHTS SYSTEM

“Other countries see [Canada] as a source of innovative ideas, and a catalyst that inspires advances in human rights around the world.”

Chief Commissioner Lynch speaking on December 8, 2008, during a ceremony celebrating the 60th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights.

As a recognized leader in regional and international human rights networks, the Commission energetically spearheads initiatives and builds consensus on a wide variety of human rights issues. The Commission has contributed to creating a culture of cooperation amongst National Human Rights Institutions and advancing their role at every level. The Commission also works with its domestic partners to meet Canada’s international human rights obligations and improve and strengthen Canada’s human rights system.

• Strengthening the Role of National Human Rights Institutions

The Commission is proud to lead the International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC) at such a dynamic time in its history.

This past year as Chair of the ICC, the Commission:

- modernized the legal and governance framework of the ICC, incorporating it in Swiss jurisdiction;
- increased National Human Rights Institution and ICC engagement with other United Nations human rights mechanisms (i.e. Special Procedures, Treaty Bodies, and the Universal Periodic Review); and
- strengthened the fairness, transparency, and rigour of the ICC accreditation process.

Much of the success achieved over the past year continues to be attributed to active efforts to

strengthen a culture of cooperation within the ICC. In its capacity as Chair, the Commission led the development and implementation of a new leadership model and structure that more actively engages all four regions – the Americas, Africa, Asia-Pacific, and Europe – in consensus building and decision making.

To strengthen the Inter-American human rights system, the Commission led steps to advance the role for NHRIs within the Organization of American States. The Organization adopted a resolution in June 2008 that recognized and formalized the participation of national human rights institutions as well as their regional and international coordinating bodies (the Network of the Americas and the ICC).

The Commission also received broad support for its renewal until 2010 as a member of the Coordinating Committee for the Network of the Americas. In this role, the Commission will continue to strengthen National Human Rights Institutions’ efforts for the promotion and protection of human rights within the Americas.

• The Universal Periodic Review

The Universal Periodic Review is a unique process whereby the human rights record of each of the 192 UN Member States is reviewed once every four years by the United Nations Human Rights Council.

In its capacity as Chair of the ICC, the Commission led the development of best practices and guidelines for National Human Rights Institutions' involvement in the Universal Periodic Review. Regional and international workshops were also held to foster a better understanding of how the ICC can best support National Human Rights Institutions' engagement in the Universal Periodic Review process as well as in the work of the other United Nations human rights mechanisms. The Commission worked in collaboration with the United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights; the Canadian-based statutory agency, Rights and Democracy; and the Organisation Internationale de la Francophonie to organize and deliver these workshops.

The Commission was also involved in the Universal Periodic Review process first-hand as Canada is subject to a review in 2009. In developing its submission, the Commission carried out extensive research and consulted with all provincial and territorial human rights commissions in the country, as well as over 60 Non-Governmental Organizations. This consultation was facilitated through the Canadian International Human Rights Network, established by Rights and Democracy.

• The Human Rights Report Card

There is currently no systematic way to track how well Canada is achieving its human rights objectives. The Commission has been working diligently to address this issue by creating the Human Rights Report Card. The first of its kind, the Human Rights Report Card will be a powerful tool that provides Canadians with a comprehensive picture of human rights in Canada. This information would in turn assist policy and program makers in identifying where interventions may be required.

Recognizing that successfully implementing and managing such a tool requires the support of organizations from Canada's human rights community, the Commission engaged the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies; and is in the process of conducting consultations with federal, provincial and territorial government representatives, professionals and experts, and NGOs to ensure that this project is national in scope and speaks to the needs of all Canadians.

Available on the CD-ROM

- Links:
 - Universal Periodic Review Submission
 - Organization of American States
 - International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights
 - Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies
 - Rights and Democracy
 - Organisation internationale de la Francophonie

FOSTERING A COLLABORATIVE AND INTERDEPENDENT APPROACH

“At the end of the day, the differences we make in our individual workplaces have an enormous collective impact on the world we share, making it more just and more equitable.”

Chief Commissioner Lynch speaking on October 27, 2008, during the opening of the Canadian Human Rights Commission's 2008 Discrimination Prevention Forum.

Collaboration is integral to influencing a positive shift in the culture of human rights. The Commission fosters and sustains interdependent relationships with Canada's federally regulated organizations. Human rights advisors, policy experts, and auditors support organizations in their efforts to integrate human rights into everyday practice so that conflicts are prevented.

• Promoting Employment Equity

The Commission works with employers to identify barriers to employment for the four designated groups – women, visible minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities – and to implement proven practices to eliminate those barriers.

The audit process is designed to gather valuable information on successful strategies and proven practices for increasing representation of the designated groups. This contributes to the Commission's ability to provide employers with targeted advice, prevention tools and enhanced information for the continuous improvement of the human rights culture in their workplaces.

The Commission continues to streamline and simplify its audit and approval processes so that employers are able to resolve issues faster. Concurrently, employers and union representatives benefit from workshops explaining the Commission's employment equity audit process, a simplified framework document, and a

compliance audit questionnaire. Through this enhanced pre-audit support, the Commission encourages and enables employers to fulfill their responsibilities and take on a greater role in their compliance with the *Employment Equity Act* before they engage in the audit process.

Efforts continue to be made to increase efficiency and provide greater continuity between the Commission and employers. The Commission is exploring the creation of an employment equity extranet site that would provide employers with a single access point for information on best practices, auditing tools and other resource materials, progress reports, and compliance audit reports. This approach would further streamline the audit process, improve communications between employers and the Commission and make it easier for organizations to take the necessary steps to ensure that they are complying with the Act. Most important, this could facilitate the integration and retention of designated groups in the workplace.

• Facilitating Cooperation

The Commission facilitates cooperation and learning amongst employers to share best practices and identify emerging challenges and trends through the Employer Advisory Council and various training and learning opportunities.

The Employer Advisory Council is made up of organizations that have signed Memoranda of Understanding (MOU) with the Commission. Members benefit from a close working relationship with the Commission. In turn, the Commission is informed of emerging issues identified by partner organizations. The Employer Advisory Council also facilitates broader communication. Prevention-related matters, proven practices, tools, and resources reach a greater audience throughout various sectors thanks to the diversity of the Council's membership and the relationships forged by the Commission's offices across Canada.

The Commission's 12 MOU partner organizations have enthusiastically embraced making prevention initiatives a priority because they recognize that achieving the vision of the *Canadian Human Rights Act* will benefit their business and strengthen their reputations. As the Commission continues to successfully promote human rights, more organizations are taking proactive steps to improve their workplaces.

Portrait of the Four Designated Groups in the Canadian Workplace

As part of its mandate to ensure compliance with the *Employment Equity Act*, the Commission tracks progress in the private and public sectors in representation levels of the four designated groups covered by the Act: women, visible minorities, Aboriginal peoples and persons with disabilities.

The goal is to achieve representation for each of the four groups equal to their availability in the workforce.

In the public service, women, Aboriginal peoples and persons with disabilities continue to be fully represented. Members of visible minorities continue to be under-represented when compared to their availability in the workforce.

In the private sector*, members of visible minorities continue to be fully represented based on 2001 Census availability estimates. Persons with disabilities and Aboriginal peoples continue to benefit the least from employment equity initiatives.

Detailed graphs are available on the Commission's website and on the CD-ROM included with this Annual Report.

* Private sector organizations covered by the *Employment Equity Act* include banking, communication, transportation and some other federally regulated organizations.

Leading By Example – Workplace Diversity

In its efforts to encourage employers to achieve workplace diversity, the Commission strives to sustain its representation of designated groups to levels above their availability in the workforce.

The Commission had 181 employees, of whom:

- 65.9% were women (against a target of 59.7%);
- 12.3% were persons with disabilities* (against a target of 3.3%);
- 13.4% were members of visible minorities* (against a target of 8.5%); and
- 2.8% were Aboriginal peoples* (against a target of 2.6%).

* by self-identification

● Empowering Employers

Building on the momentum and knowledge generated by working with the Employer Advisory Council, the Commission is focusing its energy on supporting employers in effecting a cultural shift within their organizations.

To this end, the Commission is developing an Integrated Human Rights Maturity Model that will provide organizations with the tools to promote a self-sustaining human rights culture and monitor their own successes. The Commission garnered support for the initiative through consultations with the Employer Advisory Council, the Canadian Bankers Association, FETCO (Federally Regulated Employers – Transportation and Communications), and several other key organizations.

The Maturity Model will provide a system of defined activities required to reach each level of maturity and will help organizations to measure progress in integrating human rights into the workplace. The data collected by its measurement tool will also provide the Commission with an accurate snapshot of the maturity of human rights culture within Canada's federally regulated organizations – information that could serve to influence future research.

In addition, the Commission leverages its resources by certifying employees within federally regulated organizations to deliver human rights training. Graduates of the "Train-the-Trainer" initiative train members of their organization on how to respond to issues of discrimination between colleagues, managers and employees, and even between the organizations and the Canadian public.

A partnership with Human Resources and Skills Development Canada resulted in a significant increase in the number of people qualified to deliver training on Commission tools. The Commission also provides Human Rights Investigation training sessions, which enable organizations to perform internal human rights investigations using the same processes as the Commission. These training approaches maximize the impact of Commission resources and empower employers to effect change within their organizations.

The Commission's fourth annual Discrimination Prevention Forum brought together federally regulated employers and members of civil society from across the country to identify and discuss emerging issues, share knowledge and experience, and develop tools to prevent discrimination. This year's panel discussions and workshops explored the accommodation of religion, family/marital status, and physical disabilities. Proven practices were shared in the areas related to mental health, return-to-work, and religious accommodation.

Leading By Example – Workplace Well-being

As the Commission encourages employers to promote workplace well-being, it leads by example and has created an internal Workplace Well-being Steering Committee to explore wellness needs, propose initiatives, and engage in opportunities to promote best practices throughout the organization. The Steering Committee – made up of employees, managers and union representatives – develops and oversees the implementation of annual workplace well-being action plans, based on consultation and involvement of branches, employees and employee representatives.

The new internal policy on mental health is an integral part of the Commission's commitment to well-being in the workplace. The release of the policy at the Commission was accompanied by an awareness campaign intended to increase understanding of how to accommodate mental illness and how to promote mental health.

● Resolving Disputes

If an organization's efforts to prevent discrimination fail, a human rights issue can be brought to the Commission. The Commission is dedicated to resolving disputes in a fair, transparent and effective way. The Commission continues to place increased emphasis on early dispute resolution through mediation and informal dialogue, as these methods allow the parties to craft their own solutions, can help repair the damage to employment relationships and can be quicker. The benefits of mediation can extend beyond the parties resolving their disputes as some settlement terms also provided for systemic and policy changes that benefit Canadian society as a whole.

If a dispute cannot be resolved through dialogue or mediation and the inquirer wishes to pursue the matter, he or she can file a complaint. Once the complaint is accepted, the Commission's new triage function ensures that each complaint is addressed using the most appropriate and timely process.

In each case, the Commission is required to render a decision on the complaint. The commissioners can dismiss the complaint, appoint a conciliator, or refer the matter to the Canadian Human Rights Tribunal for further inquiry.

At year-end, the Commission had an active caseload of 568 complaints, down from 576 the previous year. The average age of its active caseload also decreased from 9.1 months in 2007 to 8.9 months in 2008. Detailed statistics on the complaints received by the Commission are available on the Commission's website and on the CD-ROM included with this Annual Report.

A Settlement Through Mediation

The Commission continues to place increased emphasis on early dispute resolution. Here is an example of a settlement that was reached through mediation.

Ground(s): Sex

Area: Employment

Sector: Transportation

Allegation: The complainant, a truck driver, alleged that a trainer harassed her and made inappropriate advances and comments during her training period with a transportation company. She further alleged that the company failed to address the situation after she complained.

Settlement: Financial compensation for general damages.
Verbal expression of regret.
Undertaking to develop an anti-harassment policy.
Anti-harassment training for employees.

More examples of settlements in 2008 are available on the Commission's website.

Home → Overview → Resolving Disputes → Settlement Examples

Leading By Example – Bilingual Workplace

The Commission strives to be a model of good management and is committed to providing a fully bilingual workplace where staff may work in the official language of their choice.

- 74.6% of positions at the Commission were designated bilingual imperative, 23.2% were English essential, and 2.2% were either English or French.
- 52.5% of employees reported that their first official language was English, while 47.5% indicated it was French.

• Litigation

Litigation is an important method for establishing precedents, advancing thinking and providing clarity in evolving areas of law.

The Commission continued to represent the public interest by intervening in high impact cases at the Canadian Human Rights Tribunal and Federal Court in order to further human rights law for all Canadians. The Commission's involvement in these cases supports its strategic objective of acting as a proactive and influential catalyst for moving forward on human rights issues. Our successes – and those of many other parties engaged in these cases – further jurisprudence to support human rights advances for all. And yet, a next step is always necessary: it is important for employers and service providers to inform themselves of these judicial rulings and adapt their future actions accordingly. The Commission's future focus will encourage these positive shifts. Descriptions of cases that helped clarify the human rights landscape in 2008 are available on the Commission's website and on the CD-ROM included with this Annual Report.

• About this Annual Report

The Annual Report includes a CD-ROM that contains research reports, statistics, links and documents relevant to the issues discussed in the Report. The PDF version of this Annual Report is also included on the CD-ROM.

Distinguishing Between the Commission and the Tribunal

The Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Tribunal are separate and independent organizations. When the Commission finds that a complaint warrants further inquiry, it refers the case to the Canadian Human Rights Tribunal. The Tribunal holds public hearings at which both sides can present their arguments and call witnesses. The Tribunal determines whether there has been discrimination based on a prohibited ground. If appropriate, the Tribunal orders a remedy.

Available on the CD-ROM

- Employment Equity Compliance Program (statistics and proven practices)
- Dispute Resolution Statistics
- High Impact Human Rights Cases

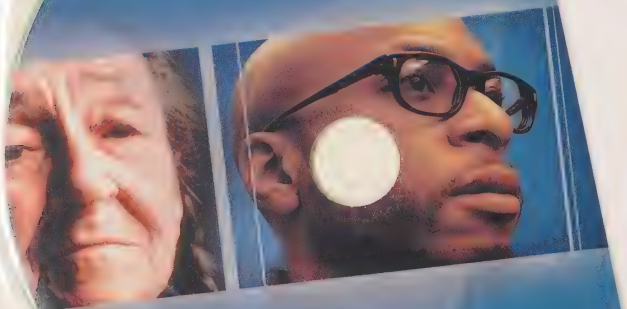




CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL 2008



ANNUAL REPORT 2008

Canada

HR1-2008-MRC 978-0-662-06601-9

● Au sujet du présent rapport

Le présent rapport renferme un CD-ROM en annexe qui présente des rapports de recherche, des statistiques, des hyperliens et des documents portant sur les questions abordées. Une version PDF du présent rapport se trouve également sur ce CD-ROM.

Distinction entre la Commission et le Tribunal

La Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne sont des organisations distinctes et indépendantes. Lorsque la Commission estime qu'une plainte devrait faire l'objet d'une enquête plus approfondie, elle l'instruit devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Ce dernier tient des audiences publiques lors desquelles les deux parties peuvent présenter leurs arguments et faire appel à des témoins. Il décide ensuite s'il y a eu discrimination fondée sur un motif illicite. Le cas échéant, il ordonne une réparation.

Sur le CD-ROM

- Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi (statistiques et pratiques éprouvées)
- Statistiques sur le règlement des différends
- Causes de droits de la personne ayant une incidence considérable

● Recours aux tribunaux

Le recours aux tribunaux est un important moyen d'établir des précédents, d'approfondir la réflexion et de faire la lumière sur de nouveaux éléments du droit.

Soucieuse de faire avancer le droit sur les droits de la personne pour tous les Canadiens, la Commission a continué de représenter l'intérêt public en intervenant devant le Tribunal canadien des droits de la personne et la Cour fédérale dans des causes ayant une incidence considérable. La participation de la Commission à ces causes est de servir de catalyseur proactif et influent dans l'avancement des questions de droits de la personne. Nos réussites, et celles de nombreuses autres parties ayant pris part à ces causes, font progresser la jurisprudence et soutiennent la réalisation de progrès en matière de droits de la personne pour toute la population. Toutefois, la prochaine étape demeure nécessaire : il est important que les employeurs et les fournisseurs de services se renseignent sur ces décisions judiciaires et prennent les mesures qui s'imposent. À l'avenir, la Commission concentrera ses efforts à encourager ces changements positifs. Les causes qui ont contribué à établir la situation des droits de la personne en 2008 sont décrites sur le site Web de la Commission et sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

Une entente intervenue grâce à la médiation

La Commission continue de mettre davantage l'accent sur le règlement anticipé des différends. Voici un exemple d'entente intervenue grâce à la médiation.

Motif(s) :	Sexe
Domaine :	Emploi
Secteur :	Transports

Allégation : La plaignante, une camionneuse, allégué qu'un formateur l'a harcelée et lui a fait des avances inconvenantes et formulé des commentaires déplacés durant sa formation dans une entreprise de transport. Elle prétend également que l'entreprise n'a pas pris les mesures pour corriger la situation après qu'elle a fait plainte.

Règlement : Indemnité financière pour dommages-intérêts généraux
Règles explicites verbalement
Engagement d'élaborer une politique anti-harcèlement
Formation sur la lutte contre le harcèlement pour les employés

D'autres exemples d'ententes intervenues en 2008 se trouvent sur le site Web de la Commission. Page d'accueil ➔ Aperçu ➔ Régler les différends ➔ Exemples d'ententes

● Règlement des différends

Lorsqu'une organisation ne parvient pas à prévenir la discrimination, une question relative aux droits de la personne peut être soumise à la Commission, qui fait tout ce qu'elle peut pour résoudre les différends d'une manière équitable, transparente et efficace. La Commission continue de mettre davantage l'accent sur le règlement anticipé des différends grâce à la médiation et aux discussions informelles, puisque ces méthodes permettent aux parties de trouver des solutions par elles-mêmes et qu'elles peuvent contribuer à réparer les dommages causés aux relations de travail et à accélérer le règlement des différends. Parfois, les avantages de la médiation ne se limitent pas aux parties en cause puisque les modalités de certains règlements ont généré des changements systémiques et stratégiques qui profitent à toute la société canadienne.

Lorsqu'un différend ne peut pas être résolu grâce au dialogue ou à la médiation et que la personne qui s'adresse à la Commission désire passer à l'étape suivante, elle peut déposer une plainte. Une fois qu'une plainte a été acceptée, la nouvelle fonction de triage de la Commission permet de faire en sorte qu'elle soit traitée au moyen du processus le plus approprié et le plus opportun possible.

Peu importe le cas, la Commission doit décider de la suite à donner à la plainte. Les commissaires peuvent rejeter la plainte, nommer un conciliateur ou l'instruire devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour complément d'enquête.

À la fin de l'année, la Commission comptait 568 cas actifs, comparativement à 576 l'année précédente. L'âge moyen de chaque cas était par ailleurs passé de 9,1 mois en 2007 à 8,9 mois en 2008. Des statistiques détaillées sur les plaintes reçues par la Commission se trouvent sur le site Web de la Commission et sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

Donner l'exemple – Le mieux-être au travail

La Commission ne se contente pas d'inciter les employeurs à promouvoir le mieux-être au travail; elle donne l'exemple. Ainsi, elle a créé le Comité consultatif du mieux-être et lui a donné le mandat de sonder les besoins en matière de mieux-être, de proposer des initiatives et de profiter des occasions qui se présentent pour promouvoir les pratiques exemplaires auprès des représentants syndicaux et des employeurs, de promouvoir les pratiques exemplaires auprès des représentants syndicaux, ce qui leur permet de mieux connaître les mesures à prendre pour adapter le milieu de travail lorsqu'un employé a une maladie mentale et pour promouvoir la santé mentale.

Donner l'exemple – Un milieu de travail bilingue

La Commission s'efforce d'être un modèle de saine gestion et est déterminée à offrir à ses employés un milieu de travail pleinement bilingue où ils peuvent travailler dans la langue officielle de leur choix, comme en témoignent les données suivantes :

- 74,6 % des postes au sein de la Commission exigeaient la nomination d'un candidat bilingue, 23,2 % des postes exigeaient la nomination d'un candidat maîtrisant l'anglais, et 2,2 % des postes exigeaient la nomination d'un candidat maîtrisant l'anglais ou le français;
- 52,5 % des employés ont inscrit l'anglais comme leur première langue officielle, tandis que 47,5 % des employés ont inscrit le français.

● Habilitation des employeurs

Forêt du dynamisme et des connaissances engendrés par sa collaboration avec le Conseil consultatif des employeurs, la Commission s'applique à aider les employeurs à faire évoluer la culture au sein de leur organisation.

Ainsi, la Commission est à élaborer un « modèle de maturité intégré pour les droits de la personne » qui fournira aux organisations les outils dont elles ont besoin pour promouvoir une culture durable des droits de la personne et mesurer leur taux de réussite à cet égard. La Commission a obtenu le soutien des intervenants concernés à la suite de consultations avec le Conseil consultatif des employeurs, l'Association des banquiers canadiens, ETICOF (Employeurs des transports et communications de région fédérale) et plusieurs autres organisations clés.

Le modèle de maturité fournira un système d'activités préétablies qu'il faudra avoir réalisées pour passer au prochain niveau de maturité; il aidera aussi les organisations à évaluer leurs progrès en matière d'intégration des droits de la personne dans leur milieu de travail. Par ailleurs, grâce aux données recueillies au moyen de cet outil de mesure, la Commission pourra avoir un aperçu précis du degré de maturité de la culture sous réglementation fédérale, et cette information pourrait avoir une influence sur les travaux de recherche à venir.

De plus, la Commission maximise ses ressources en accordant, au sein des organisations sous réglementation fédérale, des employés qui sont chargés de donner de la formation sur les droits de la personne. Les personnes ayant suivi avec succès la formation destinée aux formateurs apprennent à d'autres employés de leur organisation ce qu'ils peuvent faire lorsque des cas de discrimination opposent des collègues, des gestionnaires et des employés, et même des ressources humaines et Développement des compétences Canada a permis d'accroître considérablement le nombre de personnes ayant les compétences requises pour donner une formation sur les outils de la Commission. La Commission offre également des séances de formation sur la manière de mener une enquête sur les plaintes de discrimination, les organisations

La Commission a tenu son quatrième forum annuel sur la prévention de la discrimination. Des employeurs sous réglementation fédérale et des citoyens en provenance de tous les coins du pays s'y sont rassemblés pour cerner les questions d'actualité et en discuter, mettre en commun leurs connaissances et leurs expériences, et concevoir des outils destinés à prévenir la discrimination. Les discussions en groupes et les ateliers de cette année ont porté sur les mesures d'adaptation en fonction des obligations religieuses, de la situation de famille ou de l'état matrimonial, et des déficiences physiques. Il a aussi été question des pratiques exemplaires dans les domaines de la santé mentale, du retour au travail et des mesures d'adaptation tenant compte des obligations religieuses.

Donner l'exemple – La diversité en milieu de travail

Pour inciter les employeurs à assurer la diversité de leur milieu de travail, la Commission s'efforce de maintenir un effectif dont les taux de représentation des groupes désignés sont plus élevés que les taux de disponibilité au sein de la population apte au travail.

En 2008, la Commission comptait 181 employés, dont :

- 65,9 % de femmes (comparativement à un objectif de 59,7 %);
- 12,3 % de personnes handicapées* (comparativement à un objectif de 3,3 %);
- 13,4 % de membres de minorités visibles* (comparativement à un objectif de 8,5 %);
- 2,8 % d'Autochtones* (comparativement à un objectif de 2,6 %).

* Selon les déclarations volontaires des membres du personnel

● Collaboration facilitée

des outils de vérification et autres ressources, aux rapports d'évaluation des progrès et aux rapports de vérification de la conformité. Cette formule permettrait de rationaliser encore davantage le processus de vérification, d'améliorer la communication entre les employeurs et la Commission, et de faciliter la tâche des organisations qui doivent prendre des mesures pour se conformer à la Loi. Enfin, cette formule pourrait faciliter l'intégration et la rétention des membres des groupes désignés au sein du milieu de travail, et c'est là ce qui importe le plus.

Par l'intermédiaire du Conseil consultatif des employeurs et de diverses activités de formation et d'apprentissage, la Commission aide les employeurs à collaborer et à acquérir des connaissances qui permettent d'échanger des pratiques exemplaires et de cerner les défis et les tendances de l'heure.

Le Conseil consultatif des employeurs est composé d'organisations qui ont signé un protocole d'entente avec la Commission. Les membres du Conseil ont ainsi l'avantage de pouvoir travailler en étroite collaboration avec la Commission, tandis que cette dernière est mise au courant des enjeux que ces collaborateurs voient émerger. Ce conseil facilite également la communication en général. La composition diversifiée du Conseil et les liens établis par les différents bureaux de la Commission assurent une plus large diffusion des questions de prévention, des pratiques éprouvées, des outils et des ressources dans divers secteurs.

Douze organisations partenaires ont signé un protocole d'entente avec la Commission et ont accepté avec enthousiasme de donner priorité aux initiatives de prévention, sachant bien que si elles arrivent à concrétiser la vision de la Loi *canadienne sur les droits de la personne*, leur organisation fera de meilleures affaires et aura meilleure réputation. Les efforts soutenus de la Commission pour promouvoir les droits de la personne portent leurs fruits puisqu'un nombre croissant d'organisations prennent des mesures proactives pour améliorer leur milieu de travail.

Situation d'emploi des quatre groupes désignés

Dans le cadre de son mandat qui consiste à vérifier si les employeurs se conforment à la Loi *sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission effectue le suivi des progrès des organisations privées et publiques quant aux taux de représentation des quatre groupes désignés par cette loi, soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. Il s'agit de faire en sorte que le taux de représentation des membres de chacun de ces quatre groupes corresponde à leur taux de disponibilité au sein de la population apte au travail.

La fonction publique maintient la pleine représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées. Par contre, les membres des minorités visibles demeurent sous-représentés par rapport à leur taux de disponibilité au sein de la population apte au travail.

Dans le secteur privé*, les membres des minorités visibles continuent d'être pleinement représentés selon les taux de disponibilité fournis par le Recensement de 2001. Encore aujourd'hui, les personnes handicapées et les Autochtones profitent le moins des initiatives d'équité en matière d'emploi.

Des graphiques détaillés se trouvent sur le site Web de la Commission ainsi que sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

* Les organisations privées qui sont assujetties à la Loi *sur l'équité en matière d'emploi* comprennent les banques, les entreprises de communications et de transport ainsi que d'autres organisations sous réglementation fédérale.

FAVORISER UNE STRATÉGIE DE COLLABORATION ET D'INTERDÉPENDANCE

« En fin de compte, les changements que nous gérons dans nos milieux de travail respectifs ont une incidence collective considérable sur le monde que nous partageons, le rendant plus juste et plus équitable. »

Jennifer Lynch, présidente,
le 27 octobre 2008, lors de l'ouverture
du Forum sur la prévention de la
discrimination 2008 de la Commission
canadienne des droits de la personne

La collaboration est essentielle pour provoquer un changement positif dans la culture des droits de la personne. La Commission favorise l'établissement et le maintien de relations d'interdépendance avec les organisations canadiennes sous réglementation fédérale. Les conseillers en matière de droits de la personne, les spécialistes en politiques et les vérificateurs aident les organisations soucieuses d'intégrer les droits de la personne à leurs activités quotidiennes de façon à prévenir les conflits.

● Promotion de l'équité en matière d'emploi

La Commission aide les employeurs à cerner les obstacles à l'emploi des quatre groupes désignés – soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées – et à adopter des pratiques éprouvées destinées à éliminer ces obstacles.

Le processus de vérification est conçu pour recueillir des renseignements précieux sur les stratégies efficaces et les pratiques éprouvées permettant d'accroître la représentation des groupes désignés. La Commission est ainsi en mesure de fournir aux employeurs des conseils ciblés, des outils de prévention de la discrimination ainsi que de l'information personnalisée afin qu'ils puissent faire évoluer la culture des droits de la personne dans leur milieu de travail.

La Commission continue de rationaliser et de simplifier ses processus de vérification et d'approbation afin que les employeurs puissent résoudre les problèmes plus rapidement. En parallèle, les employeurs et les représentants syndicaux peuvent assister à des ateliers utiles dans lesquels la Commission explique son processus de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi, et reçoivent un document-cadre simplifié et un questionnaire de vérification de la conformité. Grâce à ce soutien accru qu'elle donne avant d'amorcer la vérification comme telle, la Commission incite et habilite les employeurs à s'acquitter de leurs responsabilités et à faire le nécessaire pour se conformer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi avant le début de la vérification. La Commission s'emploie toujours à rendre les processus plus efficaces et à assurer une meilleure continuité de ses relations avec les employeurs. Elle étudie la possibilité de créer un site extranet sur l'équité en matière d'emploi qui fournirait aux employeurs un point d'accès unique à des renseignements sur les pratiques exemplaires, à

● Fiche de rendement en matière de droits de la personne

À l'heure actuelle, il est impossible de savoir systématiquement à quel point le Canada atteint ses objectifs en matière de droits de la personne. La Commission s'est donc empressée de créer une solution à ce problème et a créé la Fiche de rendement en matière de droits de la personne. Ce puissant outil unique en son genre donnera à la population canadienne un portrait détaillé de la situation des droits de la personne au pays. Ainsi, les responsables des politiques et des programmes pourront utiliser cette information pour déterminer là où il faut intervenir.

La Commission sait bien qu'un tel outil ne peut être instauré et géré sans le soutien des organisations de la communauté des droits de la personne au Canada. Elle a donc fait appel à l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne et elle s'apprete à tenir des consultations auprès de représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, de professionnels et d'experts, ainsi que d'organisations non gouvernementales. Elle s'assure ainsi que cette initiative aura une portée nationale et qu'elle traduit les besoins de tous les Canadiens.

Sur le CD-ROM

- Hyperliens :
 - Mémoire présenté dans le cadre de l'Examen périodique universel
 - Organisation des États américains
 - Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme
 - Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne
 - Droits et Démocratie
 - Organisation internationale de la Francophonie

La Commission a également reçu un large appui visant le renouvellement, jusqu'en 2010, de son mandat comme membre du Comité de coordination du Réseau des Amériques. La Commission continuera donc de soutenir les efforts déployés par les institutions nationales des droits de l'homme pour promouvoir et protéger ces droits dans les Amériques.

Examen périodique universel

L'Examen périodique universel est un processus unique par lequel le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies examine tous les quatre ans la situation des droits humains dans chacun des 192 États membres des Nations Unies.

En tant que titulaire de la présidence du CIC, la Commission a dirigé l'élaboration de pratiques exemplaires et de lignes directrices concernant la participation des institutions nationales des droits de l'homme à l'Examen périodique universel. Le CIC a également tenu des ateliers régionaux et internationaux afin de mieux comprendre ce qu'il peut faire pour soutenir le mieux possible la participation des institutions nationales des droits de l'homme à l'Examen périodique universel et aux autres mécanismes de protection des droits de la personne mis en place par les Nations Unies. Pour organiser et donner ces ateliers, la Commission a collaboré avec le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, avec Droits et Démocratie – un organisme canadien créé par une loi du Parlement – et avec l'Organisation internationale de la Francophonie.

La Commission a également participé directement au processus de l'Examen périodique universel étant donné que le Canada doit se soumettre à cet examen en 2009. Pour préparer son mémoire, la Commission a réalisé une vaste recherche et a consulté les commissions provinciales et territoriales des droits de la personne au pays ainsi que plus de 60 organisations non gouvernementales. Cette consultation s'est faite par l'entremise du Réseau canadien des droits de la personne international, établi par l'organisme Droits et Démocratie.

FAIRE ÉVOLUER LE SYSTÈME DE PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE

« D'autres pays nous considèrent comme une source d'idées novatrices et comme un catalyseur de l'évolution des droits de la personne dans le monde. »

Jennifer Lynch, présidente,
le 8 décembre 2008, à une cérémonie
soulignant le 60^e anniversaire de
la Déclaration universelle des droits
de l'homme.

Recconnue comme chef de file dans les réseaux – tant régionaux qu'internationaux – de protection des droits de la personne, la Commission dirige des initiatives de manière dynamique et amène les parties à faire consensus sur un vaste éventail de questions relatives aux droits de la personne. Elle a aidé à instaurer une culture de collaboration parmi les institutions nationales des droits de l'homme et à faire progresser le rôle de ces institutions à tous les niveaux. En outre, elle collabore avec ses partenaires à l'échelle nationale afin de veiller au respect des obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne ainsi que d'améliorer et de renforcer le système canadien de protection des droits de la personne.

• Renforcement du rôle des institutions nationales des droits de l'homme

La Commission est fière d'être à la tête du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) dans cette période si féconde de son histoire.

Au cours de cette année à la présidence du CIC, la Commission :

- a modernisé le cadre juridique et la structure de gouvernance du CIC, ce dernier ayant été constitué en personne morale en Suisse;
- a accru la participation du CIC et des institutions nationales des droits de l'homme à d'autres mécanismes de protection des droits de l'homme mis en place par les Nations Unies (c'est-à-dire les procédures spéciales, les organes de traités, et l'Examen périodique universel);
- a renforcé le caractère équitable, transparent et rigoureux du processus d'accréditation du CIC.

Les efforts énergiques visant à renforcer la culture de collaboration au sein du CIC expliquent en grande partie les réussites de la dernière année. À la présidence du CIC, la Commission a dirigé la conception et la mise en œuvre d'un modèle et d'une structure de gouvernance qui permettent aux quatre régions – les Amériques, l'Afrique, l'Asie-Pacifique et l'Europe – de participer davantage à l'établissement de consensus et à la prise de décisions.

Afin de renforcer le système interaméricain de protection des droits de l'homme, la Commission a dirigé le mouvement destiné à permettre aux institutions nationales des droits de l'homme de jouer un rôle au sein de l'Organisation des États américains. En juin 2008, cette organisation a adopté une résolution qui reconnaît et officialise la participation des institutions nationales des droits de l'homme ainsi que de leurs organes de coordination régionaux et internationaux (le Réseau des Amériques et le CIC).

Des représentants de la Commission ont sillonné le pays pour participer à des événements et à des conférences d'importance organisées par des partenaires de la communauté des droits de la personne. Les porte-parole de la Commission ont énoncé des idées et des points de vue sur des enjeux connus ou émergents relatifs aux droits de la personne, et ce, aussi bien lorsqu'ils ont participé à des débats animés sur la liberté d'expression que lorsqu'ils ont décrit la situation du racisme au Canada ou célébré la Journée internationale des personnes handicapées proclamée par les Nations Unies.

Par ailleurs, l'année 2008 marquait le 60^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Commission a participé à une série d'événements soulignant cet anniversaire et a organisé une

Mobilisation de la population

La Commission reconnaît et apprécie le rôle primordial des intervenants du secteur de la sécurité. Cependant, le Canada aura le statut de société diversifiée dans la mesure où son gouvernement arrivera à assurer la sécurité de ses citoyens tout en protégeant les droits de la personne.

On pourrait empêcher bien des abus et des pratiques discriminatoires si les systèmes en place comprenaient des mesures de la responsabilité. Cette condition est essentielle pour que les organismes de sécurité nationale et leurs unités de surveillance puissent convaincre la population qu'ils protègent les droits de la personne.

Il importe donc de recueillir des données détaillées sur certaines choses comme les demandes de titres de voyage, les renvois à l'inspection secondaire à la frontière ou les arrêts à des fins d'inspection. La collecte de telles données permet une analyse approfondie de tous les types de décisions qui sont prises et de leurs répercussions. Il faut consigner de telles décisions si l'on veut obliger les organisations à rendre des comptes en faisant rapport sur leurs activités. Les organismes de surveillance de la sécurité nationale pourraient ainsi faire leur travail. Jusqu'à présent, tous les organismes chargés de la sécurité et leurs unités de surveillance ont admis qu'ils avaient des responsabilités à l'égard de la protection des droits de la personne, mais aucun n'est légalement tenu de faire rapport à cet égard, et on ne produit de tels rapports qu'en fonction des besoins de l'heure.

Information du public

Le site Web et les publications de la Commission contiennent des sources d'information de plus en plus importantes pour ses intervenants et la population en général. Grâce à nos nombreuses initiatives de rayonnement et de sensibilisation du public, les Canadiennes et les Canadiens sont de plus en plus nombreux à consulter notre site Web et à commander les versions papier de nos publications. Au cours de l'année, la Commission a distribué 88 196 exemplaires de ses publications, et son site Web a reçu 2 165 817 visites.

Sur le CD-ROM

- *Rapport présenté à la Commission canadienne des droits de la personne concernant l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et la réglementation de la propagande haineuse sur Internet* (rapport Milon)
- *Les préoccupations relatives à la sécurité nationale et aux droits de la personne au Canada : étude de huit questions cruciales dans le contexte de l'après-11 septembre* (rapport Wark)
- *Efficacité du profilage dans le contexte de la sécurité nationale* (rapport Bourque et coll.)
- *Questions liées aux droits de la personne dans le cadre de la sécurité nationale : inventaire des considérations des organismes* (rapport Wilkie et coll.)
- *Politique sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes*

Page d'accueil → Ressources
→ Salle des nouvelles → Allocations

Les allocations prononcées par les membres de la Commission sont affichées sur notre site Web.

La Commission vise à sensibiliser le public aux droits de la personne et à renforcer davantage l'engagement des gens envers les principes fondamentaux que sont la liberté individuelle et le respect de la dignité de chacun. En outre, elle a eu l'honneur de participer à la cérémonie nationale du jour du Souvenir. La présidente a déposé une couronne pour rendre un hommage spécial aux hommes et aux femmes qui ont combattu si ardemment afin de défendre la liberté, la dignité et la justice pour tous – des valeurs prônées au Canada.

structure de sécurité composée d'organisations chargées de protéger la liberté, la démocratie, les droits de la personne et la primauté du droit. Ces organisations n'ont pas toutes le même mandat, certaines étant tenues de fournir des services policiers comme la Gendarmerie royale du Canada, de délivrer les titres de voyage comme Passeport Canada ou de surveiller les frontières comme l'Agence des services frontaliers du Canada, par exemple. Depuis l'adoption de la *Loi antiterroriste* en 2001, ces organisations ont davantage de responsabilités, ce qui complique la protection des droits de la personne.

Les droits de la personne définis par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* concernent un traitement égal pour tous. Or, à une époque de resserrement des mesures de sécurité, cette égalité peut donner lieu à des abus, surtout en l'absence de mesures de responsabilisation appropriées. La responsabilisation est un outil puissant pour prévenir de telles violations et elle commence par la consignation de chaque décision prise au nom de la sécurité nationale.

Très peu de gens traiteraient délibérément leurs semblables d'une façon qui contreviendrait à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toutefois, lorsqu'ils ne disposent pas de renseignements précis et concrets, les gens ont tendance à s'en remettre à des stéréotypes personnels ou à des

Initiative de recherche sur la sécurité nationale

La Commission a produit trois des quatre rapports de recherche qu'elle a prévu publier sur divers aspects de la relation entre la sécurité nationale et les droits de la personne. La Commission a lancé ces travaux de recherche pour déterminer les points de friction importants qui pourraient exister ou qui existent entre les pratiques liées à la sécurité nationale et la protection des droits de la personne, pour évaluer la mesure dans laquelle les organismes de sécurité nationale et leurs unités de surveillance tiennent compte des droits de la personne et font rapport à cet égard, et pour vérifier si le profilage est un outil efficace en matière de sécurité. La quatrième étude portera sur les possibles critiques de discrimination dans les mécanismes d'attestation de l'identité d'une personne. Les trois premiers rapports de recherche se trouvent sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

La liberté d'expression et l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont des enjeux sociaux en constante évolution. En 2001, la *Loi* a été modifiée de façon à interdire l'utilisation d'Internet ou d'autres outils de communications électroniques pour faire de la propagande haineuse. En peu de temps, il y a eu transition des nouvelles diffusées sur papier vers des nouvelles diffusées par voie électronique, ce qui a eu pour effet d'assujettir les médias à l'article 13. Les répercussions de cette transition n'avaient peut-être pas été entièrement prévues lorsque la *Loi* a été modifiée.

Tout au long de 2008, la Commission a accueilli favorablement le débat sur la meilleure façon de résoudre le problème de la propagande haineuse sur Internet. Puisqu'elle a vocation de veiller à ce que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* demeure efficace, la Commission se préoccupe avant tout d'aider tous les Canadiens à vivre dans la dignité et le respect. Par conséquent, l'interdiction de la propagande haineuse fait partie de cette responsabilité.

Au-delà des lois sur les droits de la personne et du *Code criminel*, nous sommes tous responsables de trouver un juste équilibre entre la liberté d'expression d'une part et la dignité et l'égalité de tous les Canadiens d'autre part.

Il y a donc lieu de se poser la question suivante : dans quel genre de société voulons-nous vivre ? Faut-il donner libre cours aux formes extrêmes d'expression ou prendre des mesures prudentes et raisonnables permettant à tous les Canadiens de vivre dans la dignité et le respect ? Voilà le véritable défi que doivent relever notre société et la Commission.

● Sécurité nationale et protection des droits de la personne

La responsabilisation est le principe directeur sur lequel repose notre démocratie parlementaire. Elle permet à la population de demander aux gouvernements réussis de rendre des comptes au Parlement sur la manière dont ils s'acquittent de leurs responsabilités. L'obligation de veiller à la sécurité nationale tout en protégeant les droits de la personne est au nombre de ces responsabilités. Selon le discours du Trône de 2008, le « devoir le plus fondamental de tout État consiste à assurer la sécurité nationale ». Le Parlement a créé une

● Liberté d'expression et propagande haineuse sur Internet

Tout au long de l'année 2008, un vigoureux débat s'est tenu sur la liberté d'expression et l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, lequel interdit la propagande haineuse par voie électronique.

Au-delà du discours enflammé, le débat en cours cherche une réponse à une question qui date de plusieurs centaines d'années, c'est-à-dire où se situe la frontière entre la liberté d'expression d'un citoyen et le droit d'un autre citoyen d'être protégé de tout préjudice causé par la diffusion et la propagande haineuse.

La liberté d'exprimer ses idées et ses opinions est fondamentale, du point de vue tant de la démocratie que des droits de la personne. Le droit à la liberté d'expression s'exerce cependant dans un contexte de valeurs conflictuelles. Il n'y a pas de liberté sans responsabilité. Les droits de la personne ne sont pas classés par ordre hiérarchique; ils sont

Examen de l'article 13 – Le rapport Moon

En 2008, la Commission a entrepris un vaste examen de l'article 13 et de son rôle dans la lutte contre la propagande haineuse sur Internet. L'examen avait pour but d'évaluer si le modèle actuel constituait la meilleure façon de combattre la propagande haineuse transmise par voie électronique au Canada. Dans le cadre de cet examen d'envergure, la Commission a retenu les services d'un éminent expert en matière de droit constitutionnel en la personne de Richard Moon, qui a conduit une étude indépendante.

Dans son rapport qui a été rendu public en novembre, M. Moon recommandait l'abrogation de l'article 13 afin qu'il incombe à la police et aux tribunaux de traiter tous les cas de formes extrêmes d'expression. Par contre, dans le cas où l'article 13 ne serait pas abrogé, M. Moon recommandait de le reformuler de sorte qu'il s'apparente davantage à une restriction de nature criminelle touchant le discours haineux. Par ailleurs, certaines personnes croient que la Commission s'attaque au « discours offensant ».

plutôt regroupés dans une structure qui ressemblerait à une matrice. La Déclaration de Vienne adoptée en 1993 par l'Organisation des Nations Unies fournit l'explication suivante : « Tous les droits de l'homme sont universels, indissociables, interdépendants et intimement liés. La communauté internationale doit traiter ces droits de l'homme globalement, de manière équitable et équilibrée, sur un pied d'égalité et en leur accordant la même importance. »

Comme aucun droit n'est absolu, il incombe aux législateurs et aux tribunaux d'établir un juste équilibre lorsqu'un droit empiète sur un autre. La Cour suprême a reconnu ce principe dans le jugement qu'elle a rendu dans l'affaire Taylor en 1990. Selon elle, la *Charte canadienne des droits et libertés* permet de restreindre les formes extrêmes d'expression afin de protéger les autres valeurs fondamentales énoncées dans la *Charte* :

[La propagande haineuse] porte atteinte à la dignité et à l'estime de soi des membres du groupe cible et, d'une façon plus générale, contribue à semer la discorde entre différents groupes raciaux, culturels et religieux, minant ainsi la tolérance et l'ouverture d'esprit qui doivent fleurir dans une société multiculturelle vouée à la réalisation de l'égalité.

Il faudra envisager autrement, d'une part, les droits collectifs puisqu'ils font contrepois aux droits individuels et, d'autre part, la façon dont ils cadrent avec la grande idée de faire progresser les droits humains des Autochtones au Canada.

Au cours de la période de transition de trois ans, les gouvernements des Premières nations du Canada pourront examiner les politiques et les pratiques afin de veiller à ce qu'elles respectent et reconnaissent les droits humains de leur population en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

À l'approche de la mise en œuvre de l'abrogation, la Commission est impatiente de collaborer étroitement avec les organisations des Premières nations à la conception d'un système qui reflète et respecte leur culture et leurs lois ancestrales. Un grand nombre de communautés ont déjà mis en place leurs propres mécanismes de protection de ces droits. La Commission et la population canadienne ont beaucoup à apprendre de la riche histoire des méthodes traditionnelles, comme les cercles de guérison et autres processus faisant appel aux aînés.

Les problèmes de droits de la personne sont mieux résolus dans les communautés où ils surviennent. Par la collaboration, nous pouvons veiller à ce que la capacité, les processus et les ressources nécessaires soient en place.

En tant qu'employeur, la Commission a élaboré une politique interne sur la santé mentale en milieu de travail pour clarifier cet enjeu émergent. La politique décrit la marche à suivre pour prendre des mesures d'adaptation et donne des lignes directrices aux gestionnaires afin qu'ils interviennent de manière proactive pour offrir les bonnes mesures d'adaptation aux employés ayant un problème de santé mentale.

Après avoir présenté la politique en octobre lors du Forum sur la prévention de la discrimination 2008, la Commission l'a mise à la disposition d'autres organisations en les invitant à s'en servir comme modèle et à l'adapter selon leurs besoins.

Santé mentale

l'administration de programmes et de services fournis en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

Il ne fait maintenant aucun doute que la situation des membres des Premières nations est l'une des plus importantes questions relatives aux droits de la personne sur lesquelles le Canada doit se pencher. Un grand nombre de communautés des Premières Nations vivent une réalité caractérisée par une pauvreté chronique et un écart toujours plus grand entre leurs conditions de vie et celles des autres Canadiens. Toutes les parties doivent agir si l'on veut que la situation s'améliore.

L'abrogation de l'article 67 n'est pas une fin en soi, mais plutôt un début. Elle s'accompagne de nouveaux défis et de responsabilités accrues. L'une des principales responsabilités est de mieux faire connaître et comprendre les principes des droits de la personne dans le contexte de l'histoire et de la culture propres aux Premières nations du Canada. Pour accomplir cette tâche colossale,

On estime que la santé mentale, et en particulier la dépression, deviendra bientôt la principale cause d'invalidité au travail. Si les problèmes de santé mentale au travail ne sont pas gérés convenablement, ils peuvent faire augmenter la fréquence ou la gravité des cas de maladie et causer de l'absentéisme, des tensions et des conflits entre collègues. Le rendement des employés peut diminuer et le moral des « troupes » peut chuter. De plus, les attitudes négatives envers les maladies mentales peuvent entraîner des stéréotypes, de la peur et de la discrimination. En raison des préjugés qui persistent à l'égard des problèmes de santé mentale, certaines personnes peuvent hésiter ou renoncer à se faire soigner, ce qui peut grandement hypothéquer leur vie professionnelle.

ÉCLAIRER ET INFLUENCER LE DÉBAT PUBLIC

« Nos progrès se mesurent à notre capacité de jouer d'une influence efficace dans une société qui évolue rapidement. »

Jennifer Lynch, présidente,
le 17 juin 2008, à la Conférence annuelle
2008 de l'Association canadienne des
commissions et conseil des droits
de la personne.

L'évolution constante et complexe de la société canadienne influence directement la situation des droits de la personne. Les travaux des juristes, des enquêteurs, des vérificateurs, des conseillers et des chercheurs de la Commission aident à cerner les tendances dans le domaine des droits de la personne. Les activités de recherche et d'élaboration de politiques favorisent pour leur part une discussion éclairée et aident les organisations soucieuses de trouver des moyens concrets d'intégrer les droits de la personne dans leurs pratiques quotidiennes.

Dans la présente section, nous aborderons quelques-uns des enjeux actuels ou émergents qui touchent les droits de la personne et qui façonnent la société canadienne.

Abrogation de l'article 67 : pleine égalité des membres des Premières nations devant la Loi

L'année 2008 représente un moment décisif dans l'histoire des droits de la personne au Canada. L'abrogation, en juin 2008, de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a permis de lever l'exemption dont était l'objet, depuis 30 ans, les plaintes liées à la *Loi sur les Indiens*, et d'étendre la protection des droits de la personne à plus de 700 000 membres des Premières nations.

En raison de la période de transition de trois ans prévue dans la disposition abrogative, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas encore entièrement aux gouvernements des Premières nations, mais le

Jusqu'alors, l'article 67 empêchait la Commission de se pencher sur les questions de statut liées à la *Loi sur les Indiens*, sur les décisions en matière de logement et d'éducation rendues par les conseils de bande, et sur les règlements et les décisions du gouvernement fédéral en application de cette loi.

Abrogation de l'article 67

À la suite de l'abrogation de l'article 67, la Commission cherche à partager les connaissances de ses juristes en droit des Autochtones. Elle a également pris des mesures proactives afin de donner une formation spécialisée aux intervenants de première ligne et a élaboré des lignes directrices pour la réception des plaintes déposées par des Autochtones.

MANDAT DE LA COMMISSION

La loi qui a donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne laisse entrevoir un Canada soucieux du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

● Responsabilités

En vertu de la LCDP, la Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestation des services. Un élément clé de ce mandat consiste à entreprendre des activités de promotion et de prévention qui permettent au public de mieux comprendre le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances. La Commission doit aussi recevoir et traiter les plaintes, faire enquête sur celles qui relèvent de sa compétence, et décider de leur renouvellement, c'est-à-dire le rejet, la conciliation ou l'instruction devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Tout au long du processus de traitement des plaintes, la Commission encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et par la médiation.

En vertu de la LEC, la Commission vérifie la conformité des employeurs sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils offrent des chances égales en matière d'emploi. Elle contribue ainsi à éliminer les obstacles à l'emploi en milieu de travail.

La Commission est chargée d'appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) et de veiller au respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE). La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne handicapée. La LEE vise l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les deux lois appliquent les principes d'égalité des chances et de non-discrimination aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux organisations privées sous réglementation fédérale. Les provinces et les territoires ont adopté des lois semblables à la LCDP pour lutter contre la discrimination.

Après des années de débat, le Parlement a abrogé, en juin 2008, l'article de la LCDP en vertu duquel les Premières nations ne pouvaient bénéficier pleinement de la protection prévue par cette loi. L'abrogation de cet article marque un tournant dans l'évolution de la législation sur les droits de la personne au Canada.

De gauche à droite : Robin A.M. Baird, Sandi Bell, Yvonne M. Boyer, Roch A. Fournier et David Langtry.



Commissionnaires

Présidente : Jennifer Lynch, c.r.

Vice-président : David Langtry

Commissionnaires à temps partiel : Robin A.M. Baird, Sandi Bell, Yvonne M. Boyer et Roch A. Fournier

La Commission a appris la triste nouvelle du décès de son premier président, M. Gordon Fairweather. M. Fairweather était un pionnier et un visionnaire en matière de droits de la personne, et sa volonté inébranlable de redéfinir les droits de la personne au Canada demeure une source d'inspiration pour les travaux de la Commission.

À la Commission même, nous continuons de favoriser une culture interne axée sur le respect, la dignité et la compréhension. J'ai le privilège de diriger des personnes attachées aux valeurs que sont l'équité, la compassion et le respect. Leur intégrité, leur savoir-faire et leur professionnalisme sont à la base de tout ce que la Commission accomplit.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

Présidente

Commission canadienne des droits de la personne

Nous sommes convaincus que nous pouvons faire avancer la cause et nous sommes fiers d'ouvrir la voie en matière de promotion et d'exercice des droits de la personne.

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Il y a soixante ans, la Déclaration universelle des droits de l'homme a amené les citoyens du monde à reconnaître des valeurs qui transcendent les cultures et les traditions. En adoptant les principes énoncés dans la Déclaration universelle et en reconnaissant les droits civiques, politiques, sociaux et économiques qu'ils ont pour but de protéger, le Canada tente de créer une société reconnue pour son équité, sa compassion et son respect à l'égard de tous.

La célébration de cet anniversaire important avec d'autres membres de la communauté canadienne des droits de la personne nous a rappelé que les droits de la personne sont l'affaire de tout le monde. Forts du legs laissé par la Déclaration, nous avons pu nous assurer, par notre persévérance et nos innovations collectives, que les droits de la personne continuent de progresser suivant l'évolution de notre société.

La Commission peaufine sans relâche son approche en matière de promotion et de protection des droits de chaque Canadienne et Canadien. En nous inspirant de nos réalisations passées, nous continuons d'être un chef de file dynamique en matière de droits de la personne grâce à notre capacité de prévoir les enjeux qui émergeront et de trouver des solutions novatrices et réalistes.

Grâce à l'abrogation de l'article 67 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, plus de 700 000 membres des Premières nations ont obtenu toute la protection conférée par cette loi. Après avoir plaidé activement pour l'abrogation de la Loi pendant 30 ans, la Commission joue un rôle proactif en publiant des travaux de recherche, en menant des consultations et en transmettant de l'information aux organisations des Premières nations, maintenant que tous les intervenants se préparent à l'entrée en vigueur de cette grande mesure inclusive.

Les journalistes, les législateurs et le public canadien ont pris part à un débat animé sur l'établissement d'un juste équilibre entre la liberté d'expression et la protection des Canadiens contre la propagande haineuse. Comme elle était en faveur d'un tel débat, la Commission a amorcé

Par ailleurs, la Commission a poursuivi sa collaboration avec les employeurs afin de mettre au point des initiatives et des outils novateurs en matière de prévention de la discrimination qui seront susceptibles d'instaurer ou de soutenir une culture des droits de la personne dans les milieux de travail. Avant d'enclencher comme tel le processus de vérification de la conformité, elle a accru son soutien aux employeurs, ce qui les a incités à assumer leurs responsabilités en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi avant de faire l'objet de la vérification.

En ce qui concerne le volet de son mandat relatif au traitement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne, la Commission a continué d'inciter les parties concernées à trouver des solutions au moyen de processus de règlement anticipé des différends. Ces processus permettent notamment de diminuer la détresse psychologique, d'aider les parties à garder le moral, d'accroître la productivité et d'épargner du temps et de l'argent.

Sur la scène internationale, la Commission assume habilement la présidence du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Elle a amené cet organisme à restructurer son régime de gouvernance et a soutenu des discussions dynamiques sur des questions d'une grande importance internationale.

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente	1
Mandat de la Commission	3
Éclairer et influencer le débat public	4
Abrogation de l'article 67 : pleine égalité des membres des Premières nations devant la Loi	4
Liberté d'expression et propagande haineuse sur Internet	6
Sécurité nationale et protection des droits de la personne	7
Mobilisation de la population	8
Faire évoluer le système de protection des droits de la personne	9
Renforcement du rôle des institutions nationales des droits de l'homme	9
Examen périodique universel	10
Fiche de rendement en matière de droits de la personne	10
Favoriser une stratégie de collaboration et d'interdépendance	11
Promotion de l'équité en matière d'emploi	11
Collaboration facilitée	12
Habilitation des employeurs	13
Règlement des différends	14
Recours aux tribunaux	15
Au sujet du présent rapport	16



Présidente

Chief Commissioner

Mars 2009

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,
Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2008* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.
Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.j.
c.c. Mme Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre des communes

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE



Présidente

Chief Commissioner

Mars 2009

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,
Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2008* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.
Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.j.
c.c. M. Paul Bélsile
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

Ottawa, Canada K1A 1E1

BUREAU NATIONAL

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8^e étage

Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Téléphone : 613-995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661

Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca

Site Web : www.ccdp-chrc.ca

INITIATIVE NATIONALE

AUTOCHTONE

750 - 175, rue Hargrave

Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8

Téléphone : 204-983-2189

Numéro sans frais : 1-866-772-4880

ATS : 1-866-772-4840

Télécopieur : 204-983-6132

BUREAUX RÉGIONAUX

ATLANTIQUE

504 - 5475, chemin Spring Garden

Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3T2

Téléphone : 902-426-8380

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 902-426-2685

QUÉBEC ET NUNAVUT

425, boul. de Maisonneuve Ouest

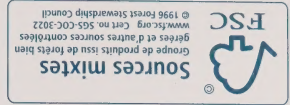
Montréal (Québec) H3A 3G5

Téléphone : 514-283-5218

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 514-283-5084



© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2009

N° de catalogue H11-2008

ISBN 978-0-662-06600-2

www.ccdp-chrc.ca

Ce rapport est également publié en médias substitués et dans le site Web de la Commission à l'adresse

ONTARIO

902 - 110, rue Yonge

Toronto (Ontario) M5C 1T4

Téléphone : 416-973-5527

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 416-973-6184

ALBERTA, PRAIRIES ET

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Canada Place

1645 - 9700, avenue Jasper

Edmonton (Alberta) T5J 4C3

Téléphone : 780-495-4040

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 780-495-4044

COLOMBIE-BRITANNIQUE ET YUKON

301 - 1095, rue Pender Ouest

Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 2M6

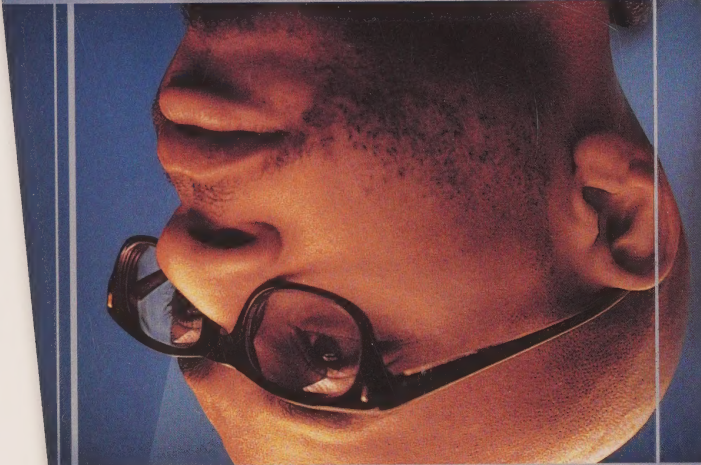
Téléphone : 604-666-2251

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 604-666-2386

RAPPORT ANNUEL 2008
ANNUAL REPORT 2008



RESPECT
PROTECTION
ÉGALITÉ

